

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di Indonesia dari segi besarnya penduduk sangatlah potensial. Oleh sebab itu, harus diimbangi dengan mutu yang baik sehingga tidak akan menjadi kendala dalam berjalannya pembangunan. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang penting di perusahaan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor sangat penting bagi keefektifan organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. (Hasibuan, 2014:10)

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana system yang ada di organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi. Mengatur karyawan juga sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat

diatur dan dikuasai, sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Hasibuan, 2014:10)

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang disusun berdasarkan struktur tertentu yang menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang saling bekerja satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia yaitu bagaimana kita harus bisa mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan dalam suatu organisasi melibatkan upaya-upaya mencapai misi sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Sehingga, dalam hal ini organisasi sumber daya manusia sebagai peranan yang sangat penting untuk suatu keberhasilan organisasi di dalam pencapaian tujuan. Komitmen organisasi sangatlah diperlukan dikarenakan berdampak positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing, membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas diri. Menurut Robbin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk

memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku social tanpa pengecualian. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam organisasi PT PLN (Persero) UP3 Kudus. dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka disiplin ini merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan organisasi. Lebih lanjut indikasi kedisiplinan dapat dilihat, misalnya dari perilaku dalam bekerja, kepatuhan terhadap atasan, kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, dan sebagainya. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Siagian, 2011:305)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, apabila kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dalam manajemen SDM, kompensasi menjadi bagian yang

penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan SDM-nya. Artinya, perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. (Kasmir, 2016:233)

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Kudus merupakan alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian tersebut. Adapun fenomena yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi yang terjadi diantara karyawan dengan pemimpinnya yang menjadikan karyawan kurang disiplin dengan tugas yang telah diberikan, misalnya yaitu tugas yang seharusnya diselesaikan dalam jangka waktu satu minggu namun karyawan menyelesaikan tugas tersebut lebih lama dari waktu yang diberikan. Alasan tersebut dilakukan oleh karyawan karena kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan, dikarenakan karyawan yang memiliki kelebihan dalam bekerja mendapatkan imbalan yang sama dengan karyawan yang bekerja dengan biasa saja. Hal tersebut menjadikan alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus.

Research gap yang ditemukan oleh penulis dalam jurnal yang ditemukan yaitu bahwa dalam penelitian yang dilakukan Romanda Annas Amrullah (2016) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Eri Astuti dan Ferryal Abadi (2018) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara dkk, 2015) namun menurut penelitian Anizar dkk (2017) disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Juni Ermawati dkk, 2016) namun dalam penelitian Anizar dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

PT PLN (Persero) UP3 Kudus merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pembangkit tenaga listrik. Lokasi perusahaan ini beralamat di Jl Agil Kusumadya No. 102 Kudus. Selain lokasi yang begitu strategis, dukungan organisasi sangat diperlukan dan juga kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk kemajuan perusahaan. Dukungan yang positif dari pimpinan dan juga segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di suatu organisasi.



Penelitian ini mengkaji mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyangkut dengan komitmen organisasi di PT PLN (Persero) UP3 Kudus, hal ini dipengaruhi kurang adanya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya permasalahan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, seperti terlambat masuk kerja, kerja seenaknya sendiri (kurang konsentrasi). Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus”**.

## 1.2. Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dan komitmen organisasi.
- 1.2.2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kudus, sedangkan obyek penelitian ini adalah PT PLN (Persero) UP3 Kudus.

## 1.3. Perumusan Masalah

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataanya, PT PLN (Persero) UP3 Kudus kurang memperhatikan mengenai komitmen karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Sehingga dalam hal ini, menimbulkan indikasi permasalahan mengenai variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi sebagai berikut ini:

- a. Kurangnya komunikasi yang terjadi diantara karyawan dengan pemimpin yang berpengaruh terhadap hubungan antara pemimpin dan karyawan kurang maksimal
- b. Penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan target waktu yang telah diberikan sehingga tingkat kualitas kinerja karyawan menurun

- c. Kurangnya penghargaan ataupun apresiasi kepada karyawan, mereka dianggap sama antara karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dengan karyawan yang memiliki kinerja yang biasa saja dan tidak diberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus ?
- 1.3.2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus ?
- 1.3.3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (persero) UP3 Kudus ?
- 1.3.4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus secara berganda ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus.



- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus secara berganda.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dilihat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penelitian mengenai komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Kudus terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.